Comisión de
Derechos Humanos
S/C

Versión Taquigráfica N° 1254 de 2017

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE MEVIR

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 11 de octubre de 2017

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señora Representante Gloria Rodríguez.
MIEMBROS:	Señoras Representantes Cecilia Eguiluz, Berta Sanseverino y Mercedes Santalla.
INVITADOS:	Señoras Agustina Martínez, Patricia Tierno y Martha Tornini y señor Daniel Giudice.
SECRETARIA:	Señora Ma.Cristina Piuma Di Bello.
PROSECRETARIA:	Señora Lourdes E. Zícari.

(Asiste una delegación de la directiva de Afume, Asociación Funcionarios de Mevir)

SEÑORA PRESIDENTA (Gloria Rodríguez). Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir a la delegación de Afume integrada por las señoras Patricia Tierno, Agustina Martínez, Martha Tornini, y el señor Daniel Giudice, quienes han venido a exponernos la situación que están viviendo debido a la obligatoriedad de egresar de la institución al cumplir sesenta años.

SEÑORA MARTÍNEZ (Agustina). Soy la presidenta de la Comisión Directiva de Afume.

Como dijo la presidenta, solicitamos esta reunión para plantearles una gran preocupación que tenemos los funcionarios, debido a una directiva que vino de la Institución en octubre del año pasado, que refería a un egreso laboral planificado. Nosotros tenemos aquí el comunicado que nos enviaron. Cuando comenzamos a tomar mayor conocimiento del comunicado, pudimos ver que se trataba de una política de despido a los funcionarios que cumplieran sesenta años y tuvieran diez años en la institución. A las personas que cumplían esos requisitos se les permitía anotarse en el correr del 2017 para obtener el beneficio de tres salarios extra sobre la indemnización de despido. Por eso la institución lo plantea como un egreso planificado. De todos modos, quien no se acoja a ese beneficio, una vez cumplido el plazo, será despedido con la indemnización legal.

Nosotros nos hemos asesorado jurídicamente y consultado muchas fuentes que nos permiten plantear que, a nuestro entender, se trata de un despido sin fundamentos y arbitrario, independientemente de la indemnización que plantea la Institución por estos meses de 2017.

Por una parte, a finales de 2017 se despedirá gran parte de los funcionarios por cumplir sesenta años y a partir de 2018 a todos, pero por otra parte, la Institución se reserva la potestad de que ciertos funcionarios continúen formando parte de la plantilla. Pedimos que nos explicaran por qué se conservaban a algunos funcionarios si esta era una política general. Se nos contestó que se entendía que eran imprescindibles para la Institución.

Creemos que se están cambiando las condiciones laborales con las que ingresamos los funcionarios a la Institución. Cuando firmamos los contratos laborales, en ningún lugar decía que tendríamos que irnos al cumplir sesenta años.

Siempre manifestamos a la Institución que estamos de acuerdo en que se debe pensar en una política planificada de egreso laboral. Pero entendemos que marcar el tope en sesenta años no se fundamentaba en nada, porque esto atañe tanto a abogados de Mevir como a técnicos de campo, personal de obra u oficina, etcétera. ¿Por qué ellos tienen que dejar de cumplir sus funciones cuando en la Comisión Honoraria, que es el órgano que toma las mayores decisiones en la Institución e implementa las estrategias de funcionamiento, por lo menos, siete de sus miembros tienen más de sesenta años y nada hace pensar que no cuenten con la capacidad necesaria para cumplir con la función?

Entendemos que se trata de una medida abusiva, porque no importa si la persona tiene o no causal jubilatoria. Nosotros hicimos una denuncia en la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo. La Institución hizo algunas consultas a Mevir, que fueron contestadas; se manifestaba que ellos habían estudiado la posibilidad de plantear el egreso obligatorio a los sesenta años con causal jubilatoria, pero como implicaba algunas dificultades administrativas, decidieron sacarlo. Nos parece abusivo quitar la posibilidad de causal jubilatoria para egresar de la actividad, y discriminatorio, porque se establecen sesena años de edad.

Mevir puso como ejemplos otras políticas de egreso pautadas que hay en la administración pública, pero ninguna habla de sesenta años. Además, se trata de la administración pública y nosotros nos referimos a la administración privada. En tres oportunidades, la Institución planteó políticas de incentivo para el egreso de funcionarios que cumplieran ciertos requisitos; la mayoría de quienes los reunían se acogieron.

En su fundamentación, Mevir argumenta que la Institución tiene una población envejecida, pero eso se contradice con los documentos que ellos mismos elaboran. En los libros de difusión que elabora Mevir, entre otras cosas, menciona la edad promedio de su plantilla. Por ejemplo, en 2015, la edad promedio era de cuarenta y cinco años. Creo que en ese momento se planteó por última vez una política de egreso y se llegó a cuarenta dos años. No nos parece razonable decir que con un promedio de cuarenta y dos años se tiene una población envejecida. No creemos estar frente a una plantilla envejecida que necesite obligatoria mente bajar su promedio.

SEÑORA TIERNO (Patricia). Hace veinte años que estoy en la Institución.

Como se decía, siete de los miembros honorarios tienen más de sesenta años de edad. Los trabajadores se preguntan por qué algunos pueden seguir en la actividad, aunque sea honorariamente, y otros, que estamos de este otro lado, no podemos. Como se trata de una institución que trabaja en todo el territorio nacional, son necesarias muchas capacidades.

Por ejemplo, hoy le estamos diciendo que no puede continuar en su tarea a un capataz de obra que lleva muchos años, y si bien tiene un desgaste físico, posee un conocimiento que no posee la gente nueva que ingresa.

También tenemos el caso de una compañera que tiene veinticuatro años en la Institución -veinticuatro años en Industria y Comercio-, sesenta años de edad y tres hijos. El gremio estuvo viendo qué posibilidades había de hablar con la presidenta de la Institución para que la compañera continuara trabajando. Además, ella ayuda a un hijo a pagar el alquiler. En oportunidades anteriores en que se planteó el incentivo, no era necesario contemplar las situaciones familiares. La presidenta del gremio habló con la presidenta de la Institución y le dieron un año de prórroga. Pero ya estamos llegando a fin de año y no se ha dicho que el egreso de esta compañera se dejaría sin efecto hasta que cumpla con los años que le faltan para retirarse.

Tenemos el caso de otro compañero que tiene cuarenta años de trabajo en la Institución, sesenta de edad y el 31 de enero deberá egresar. Se dan el caso de otros compañeros que tienen cincuenta y ocho años y también

deberán egresar, sin importar sus problemas familiares ni las ganas de seguir trabajando que aún tengan, en una Institución como esta. Las personas del interior conocen bien lo que significa Mevir para el interior profundo. No entendemos algunas de las medidas tomadas por la Comisión Nacional Honoraria.

Les agradecemos a ustedes por recibirnos. Nosotros hicimos un informe que enviamos a la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo; la Comisión contestó y, posteriormente, nuestra asesora legal presentó la vista. Esta información está en la carpeta que les hemos dejado.

Mientras esperamos más información, hemos venido aquí para que ustedes conozcan la situación que estamos atravesando algunos funcionarios de Mevir. La situación no solo afecta a lo que sucede hoy, sino también a muchos compañeros que están ingresando que no saben qué sucederá en el futuro. Los compañeros con cincuenta y cinco o cincuenta y ocho años también enfrentan esa incertidumbre.

SEÑORA MARTÍNEZ (Agustina). Si bien la resolución habla de un retiro planificado, para nosotros no ha tenido nada de planificado. Por ejemplo, se ha dado el caso de personal de obra que se ha enterado una semana antes de su fecha de retiro, con lo que implica ello. Hay personal nuestro que vive en casas alquiladas por Mevir y debe salir de apuro a resolver la mudanza. Hay muchos detalles emocionales y humanos que no se han tenido en cuenta en este año, y nada hace pensar que se vayan a tener en cuenta después.

A nosotros nos hace dudar que se trate de egreso laboral planificado; hay zonas que quedarán desiertas de técnicos de campo. Si bien se hacen llamados en los que entra personal nuevo, es necesario tiempo para entrenarlo. Muchas veces, en zonas alejadas, el referente se va de un día para el otro y se da un proceso de planificación. Apostamos a una institución que tenga una política de incentivos que implique que dos años antes de que la persona resuelva su cese laboral, se empiece el proceso de pasaje de información. Hay un compañero que tiene cuarenta años en la institución, en enero del año que viene cumple sesenta años, pero no nos consta que haya alguien recibiendo su conocimiento para ocupar su lugar.

Además, a esta situación, la cruza la problemática de los "cincuentones". Entonces, los compañeros que viven es estrés, debido a la incertidumbre, deben agregar que en un año Mevir los despedirá.

Por otro lado, a esta situación la cruza el tema de los cincuentones. Al estrés de las personas que están en esa situación, que están viendo qué hacer con su jubilación, si entran o no, si se pueden acoger o no, se suma otro elemento: que en un año Mevir los va a despedir; de repente, para solucionar esa situación precisaban trabajar dos años más o hasta los sesenta y tres años, pero ahora Mevir les plantea que es hasta los sesenta.

Parece increíble que cuando el país está discutiendo este tema y tratando de buscar soluciones, en las que, inclusive, está invirtiendo mucho dinero, la institución haga este corte. No nos parece que esta situación esté alineada con la política que rige en términos jubilatorios.

SEÑORA PRESIDENTA. Me gustaría saber a qué funcionarios se contempla luego de cumplir los sesenta años y cómo se instrumenta el retiro, y ahora la solución habitacional. Es una situación realmente preocupante por el hecho de que se trata de personas que están viviendo allí. Una de las misiones de Mevir es solucionar el tema habitacional; entonces, quisiera conocer si desde el organismo rector se contempla este tipo de situaciones.

Por otra parte, por lo que nos plantearon, hay siete miembros que superan los sesenta años; quisiera conocer si les respondieron que tienen previsto aplicar las mismas normas.

SEÑORA SANSEVERINO (Berta). Muchas gracias por el informe. Me parece fundamental tener el comunicado del año 2016, saber si la institución ha estudiado el caso, si ha dado una respuesta.

En este caso, además de tratarse de un tema para la Comisión de Derechos Humanos, sería para la de Seguridad Social: todo lo que tiene que ver con los derechos, los incentivos, los despidos. Nuestro país se caracteriza por tener un gran respeto por los derechos de la seguridad social y existe una legislación muy abundante al respecto; por lo tanto, debemos tener claro qué opina el BPS y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en este sentido.

Además, habría que ver cómo está redactado el comunicado, a pesar de que -supongo- se deben haber asesorado con abogados. Es necesario estudiar bien el tema y, en todo caso, trabajar con la Comisión de

Seguridad Social de esta Cámara, que es muy activa y está siempre manejando estos temas.

SEÑORA SANTALLA (Mercedes). Me gustaría saber si ustedes integran un sindicato y, de ser así, si son reconocidos como tales.

Por otra parte, coincido con lo que se planteaba en cuanto a que, por lo menos a las mujeres, no nos gustaría quedarnos sin trabajo a los sesenta años.

También me gustaría saber, porque es algo que me preocupa, cuántas horas trabajan y cuál es el sueldo, porque tal vez no les conviene jubilarse por lo sesenta años. Me parece que el problema viene por ahí.

SEÑORA MARTÍNEZ (Agustina). En cuanto a los funcionarios que contempla la excepción, al día de hoy sabemos de cuatro situaciones muy diversas -no sabemos la explicación, pero son cuatro las personas que reúnen los requisitos y se les plantea que se queden-: desde personal de confianza -que ingresó con el presidente anterior de la institución- que luego tuvo acceso a un cargo funcionarial en la institución, un técnico y un profesional de la institución que fue gerente general y que ahora vuelve a su cargo en la unidad en la que trabajaba.

Aparte de esas cuatro situaciones, está el caso de una funcionaria que, a pesar de no reunir los requisitos, la institución habilitó a que se quedara más allá del plazo estipulado. No entendemos el fundamento; lo hemos pedido, pero no hemos tenido respuesta.

Con relación a cómo se implementa el retiro, ha sido de formas muy diversas. Hasta el año pasado, era por medio de una carta; a quien presentaba la carta, se le aprobaba su retiro con el incentivo. Entonces, las personas que tenían sesenta años o más presentaron la nota, porque si no, en el año 2018, igual se iban sin el incentivo.

En enero de este año, hubo una resolución de la Comisión Nacional Honoraria por la cual se refieren a las personas por números. Entonces, no se sabía a qué número correspondía cada funcionario y nadie sabía cuándo era su fecha de retiro, pero a principios de febrero, se comunicó a los tres funcionarios de oficina -en realidad a dos, porque el tercero es el caso que planteó Patricia de la señora que se le permitió estar hasta diciembre porque tampoco iba a tener causal jubilatoria- que se iban el 28 de febrero y fue una gran sorpresa darnos cuenta de que esto ya era una realidad. Esas personas se fueron y desaparecieron de la institución.

En respuesta a otra de las preguntas, quiero decir que formamos parte de la Afume, Asociación de Funcionarios de Mevir, pero el personal de campo está agremiado al Sunca. Históricamente, hemos sido dos gremios con cierta independencia, reconocidos por el Pit-Cnt; si bien la historia del Sunca es larguísima y la nuestra es muy joven -este año cumplió trece años de formación-, entendemos que todos trabajamos por la misma institución y que hay derechos que atraviesan a todos los funcionarios, ya sea de obra, afiliados al Sunca, o de oficina y técnicos de campo, afiliados en Afume. Por eso, en el último tiempo, hemos transitado un proceso de acercamiento. Inclusive, este año, que fue de mucho conflicto y de muchas idas y venidas en la institución, hemos contado con el apoyo del Sunca, que nos ha acompañado en instancias con la Dinatra y con cuyo personal de obra también hemos tenido un acercamiento formal de afiliación, siempre respetando su idiosincrasia.

Uno de los temas que nos une al Sunca en todo este proceso es este que atraviesa a todo el personal de sede y a técnicos de campo y de obra de Mevir

El personal de obra está luchando por una jubilación anticipada por el desgaste físico; entonces, la fuerza de ellos apunta en esa dirección, pero también hemos sabido -soy asistente social, técnica de campo y tengo contacto con el personal de obra, que es nuestro personal- de situaciones que no entran dentro del retiro porque no tienen diez años en la institución o, inclusive, de personal que entrando en el retiro, que no tenía en su mira jubilarse este año -esto se dio aunque pedimos que no fuera así-, se entera unos días antes de que se tenía que ir a la semana o al mes siguiente.

Con relación a los miembros de la Comisión Honoraria, son siete; inclusive hay gente que está cerca de los setenta años de edad y gente que entró habiendo pasado los sesenta años, no es que hayan cumplido esa edad en el camino. Jamás hemos puesto un "pero" ni nos hemos quejado; son personas muy capaces que conocimos en otras instancias, que tienen mucha experiencia y en algunos casos cuentan con mucho

conocimiento del medio rural; entonces, nos parece fantástico que estén. Lo que no entendemos es por qué ellos pueden seguir aportando a la institución y la telefonista no puede seguir levantando el teléfono.

En cuanto a la vivienda, lo que ocurre habitualmente es que el personal que tiene mucho tiempo en la institución muchas veces surgió de haber sido participante: hizo su casa, el capataz en aquel momento detectó que su mano de obra servía, lo reclutó para Mevir y ha ido trillando el país haciendo obras en diferentes localidades. Ahora, con esto de los sesenta años, tenemos situaciones muy diversas: personas que se han separado de sus mujeres, ellas se quedaron con la casa de Mevir y no tienen muy claro a dónde van a ir, o que inclusive, teniendo casa de Mevir, está alquilada, por estos arrendamientos que la institución permite en los casos en los que el personal de obra no la ocupa en forma permanente. Son situaciones difíciles de procesar de un mes para el otro. De haber sabido esas personas que dentro de dos años se tenían que ir, seguramente, hubieran planificado de otra forma, pero esto fue una sorpresa para todos.

SEÑOR GIUDICE (Daniel). Quiero decir que en ningún momento hemos estado en contra de una política de retiro, pero queremos una política de retiro seria. No queremos que la gente llegue a los sesenta años y no le importe su situación y los años que ha invertido en una actividad.

En mi caso, llevo dos años en la institución, soy nuevo, pero veo que hay gente que lleva quince o veinte años trabajando, dejando la vida -me refiero a la gente de obra, pero la gente de oficina también deja la vida cumpliendo, poniéndose la camiseta de la institución- a la que le informan por teléfono que la van a echar. Es un tema de humanidad, de pensar un poco más en la gente y no en un número. Sé que a las empresas a veces les cuesta eso, pero es por lo que estamos peleando.

Queremos una política de retiro. Lo importante es que no sea obligatorio y que sea planeado. Por ejemplo, tengo tantos años de trabajo y me puedo jubilar de aquí a tantos años. De esa forma se puede poner en orden la vida. Es gente mayor, pero hay casos en que ayudan con buena parte de su sueldo a los hijos que están estudiando en Montevideo, para que no tengan que trabajar, o aprovechan los préstamos del Banco -tenemos ese beneficio- para pagarles su carrera. Entonces, cuando pasan a ser jubilados el ingreso mensual va a ser mucho menor y con los préstamos menor aún.

Lo único que pedimos es que haya una política de egreso seria y que no sea obligatoria, que se tenga en cuenta a la gente, al ser humano, no tanto el número.

SEÑORA EGUILUZ (Cecilia). Disculpen que llegué unos minutos tarde. Capaz que ya lo explicaron -si es así, les pediría si lo pueden reiterar brevemente- pero quiero saber cuál es el fundamento jurídico por el cual se produce el despido, si ha habido casos de reclamos laborales en el sentido de los egresos a los sesenta años y si alguno tuvo éxito.

SEÑORA TIERNO (Patricia). Mevir está dividido en dos grupos: personal de obra, Grupo 9, Sunca; técnicos de campo y oficina central, Grupo 20, Subgrupo 3, Fuecys. Nosotros estamos tratando de unificarnos al personal de obra. Lo que en todos estos años hemos logrado es que los arquitectos, ingenieros agrónomos y agrimensores hayan pasado al Grupo 9. El resto de los funcionarios todavía estamos regidos por el Grupo 20, Subgrupo 03, Fuecys.

Por otra parte, en la oficina central trabajamos seis horas mientras que el personal de obra y depósito trabaja cuarenta horas semanales y el personal de campo, es decir los arquitectos, asistentes e ingenieros agrónomos, tienen entre seis y ocho jornadas de trabajo.

Los salarios están acordes a lo que es Mevir, que es un organismo paraestatal.

SEÑOR GIUDICE (Daniel). Tal como que decía la compañera Patricia, el personal de oficina hace seis horas pero mucha gente se queda trabajando fuera de horario. A eso me refería cuando hablaba de ponerse la camiseta; eso no se hace porque se paguen horas extra, sino porque el personal termina la tarea que se está haciendo, marca y se va.

SEÑORA MARTÍNEZ (Agustina). Nosotros hemos pedido la fundamentación del retiro en reiteradas oportunidades pero no hemos tenido mucha respuesta. De todos modos, quisiera expresar lo que Mevir contestó a la denuncia que hicimos ante la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del

Pueblo. Ellos manifestaron que como empleadores tienen potestad de definir la política de egreso; se refirieron a la plantilla envejecida que tiene Mevir y expresaron que con ella no se pueden cumplir la misión.

Aclaro que juicios no hay.

SEÑORA PRESIDENTA. Agradecemos la presencia de los integrantes de la delegación de funcionarios de Mevir.

La Comisión analizará lo manifestado y también nos comunicaremos con la Comisión de Legislación del Trabajo porque consideramos fundamental que podamos interactuar. Asimismo, tomaremos contacto con la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo a la cual ya recurrieron, para saber en qué se ha avanzado y las respuestas que se han recibido.

Nos vamos a comunicar con ustedes a la brevedad y les deseamos que todo se solucione de forma satisfactoria y se contemple la situación de estas personas que al cumplir sesenta años se ven obligadas a retirarse. Tratándose de una institución como Mevir, nos sorprende un poquito que esto esté sucediendo, pero nos darán las respuestas del caso y consideramos que lo más probable es que se revierta esa situación por el bien de todos, tanto de la institución como de los funcionarios, y los retiros puedan ser programados de manera que quien ingrese sepa que a los sesenta años terminará su ciclo laboral en la institución y se prepare para ello, porque estas medidas compulsivas afectan a las personas de una manera muy dura.

Reitero que les agradecemos la presencia.

(Se retira de sala la delegación de la Asociación de Funcionarios de Mevir)

——Dese cuenta de los asuntos entrados.

¡Error! No se pueden crear objetos modificando códigos de campo.

——En primera instancia hemos solicitado la convocatoria del sindicato del INAU y luego la de las autoridades de Inisa por los hechos acaecidos recientemente frente a un pedido directo del sindicato.

En segundo término, la Secretaría Permanente de la Comisión Coordinadora del Sistema Nacional de Educación Pública nos solicitó una entrevista con el fin de un intercambio con respecto a la implementación del Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos.

Si no se hace uso de la palabra, se van a votar los asuntos entrados.

(Se vota)

——Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Propongo que el próximo 18 de octubre analicemos lo expresado por las últimas visitas que hemos recibido y comencemos el estudio de esos temas, así como de la visita que realizamos ayer a Aguas Corrientes.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)